

Détachement des travailleurs : modification de la directive européenne

Le 20 juil 2018

International

Faut-il appliquer aux travailleurs envoyés, à partir d'un autre État membre, les normes du droit du travail du lieu de prestations ? Cette question avait été réglée par l'Union européenne, au moyen d'une directive, voici plus de vingt ans.

La réalité de terrain a profondément évolué depuis, donnant lieu à des pratiques peu conformes au principe de concurrence équitable entre opérateurs économiques, ainsi qu'aux droits des travailleurs concernés. Il s'imposait dès lors de revoir les règles en vigueur. C'est chose faite.

1. La directive 96/71/CE

La directive 96/71/CE (dite « directive détachement ») encadre, au niveau européen, le détachement des travailleurs.

Cet instrument ne règle pas l'ensemble des aspects liés au détachement, mais ses conséquences essentiellement en droit du travail.

En droit belge, la transposition de cette directive est assurée par une loi du 5 mars 2002, complétée par quatre arrêtés royaux d'application.

2. Nouveautés introduites par la directive (UE) 2018/957

La directive adoptée ce 28 juin 2018 modifie la directive 96/71/CE sur plusieurs points.

La volonté du législateur européen est d'assurer un équilibre entre, d'une part, le principe fondamental de libre prestation des services (et la nécessité de garantir des conditions de concurrence équitables), et d'autre part la protection des droits des travailleurs détachés.

Sa volonté est également de lutter plus efficacement contre le dumping social et les hypothèses de concurrence déloyale.

Dans cette optique, voici un aperçu des nouveautés introduites par la directive.

- **Limitation de la durée maximale du détachement**

La directive 96/71/CE ne prévoyait aucune limitation temporelle pour le détachement d'un travailleur. Celui-ci devait uniquement être « temporaire », ce qui constitue de fait la nature du détachement.

Désormais, la directive (UE) 2018/957 prévoit :

- Une durée effective maximale de 12 mois ;
- La possibilité, moyennant une notification motivée, de proroger cette durée de 6 mois.

S'il s'agit d'un détachement en remplacement d'un autre travailleur détaché, le détachement de ce dernier est pris en considération pour calculer la durée totale. Pour appliquer cette règle de cumul, les deux travailleurs doivent cependant avoir effectué « *la même tâche au même endroit* ».

En cas de dépassement de la durée maximale, le travailleur détaché doit pouvoir bénéficier de l'ensemble des conditions de travail applicables dans l'État d'accueil, aux seules exceptions des procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail (y compris la clause de non-concurrence), ainsi que des régimes complémentaires de retraite professionnels.

• Rémunération et remboursement de frais

Le législateur européen rappelle que la détermination des salaires reste de la compétence des États membres (et des partenaires sociaux).

Il s'impose néanmoins de pouvoir comparer la rémunération du travailleur détaché avec celle due dans l'État d'accueil, en vue de vérifier le respect du principe « *A travail égal, salaire égal* ».

Cette comparaison doit s'opérer sur base de montants bruts totaux, moyennant une identification précise des éléments constitutifs de rémunération.

Par ailleurs, dans le cadre d'un détachement, le travailleur se voit généralement octroyer une allocation. L'allocation propre au détachement est, en principe, exclue de la notion de rémunération (définie au niveau national). Elle répond à plusieurs finalités : remboursement de dépenses de voyage, de logement, de nourriture. Il appartient aux États membres de fixer les règles applicables en matière de remboursement de frais des travailleurs détachés.

• Élargissement des CCT applicables

La directive 96/71/CE prévoit que les entreprises qui détachent des travailleurs doivent garantir à ceux-ci les conditions de travail et d'emploi fixées (notamment) par des CCT's déclarées d'application générale.

La nouvelle directive introduit le principe selon lequel les États membres peuvent, **en plus** de ces CCT's, prendre pour base :

- Les CCT's ayant un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territorial de celles-ci ;
- Les CCT's conclues par les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national et qui sont appliquées sur l'ensemble du

Concrètement, cette modification importante permettra, au moment de déterminer les conditions de travail et d'emploi applicables aux travailleurs détachés, d'étendre le champ de CCT's applicables.

Pour l'heure, seules les CCT's rendues obligatoires (sanctionnées pénalement) sont applicables aux travailleurs détachés. La nouvelle directive permet donc d'élargir ce champ d'application.

- **Travailleurs intérimaires**

Un travailleur intérimaire peut également être envoyé dans un autre État membre par l'entreprise utilisatrice, dans le cadre d'une prestation de services transnationale.

Selon le législateur européen, ce travailleur doit également être protégé, au titre de « travailleur détaché ».

Une obligation d'information pèse ainsi sur l'entreprise utilisatrice, qui doit informer l'entreprise de travail intérimaire de tout détachement à l'étranger, avant le début du travail, et des conditions de travail et de rémunération qu'elle applique.

- **Renforcement de la lutte contre la fraude et les abus**

La directive (UE) 2018/957 prévoit un renforcement de la coopération entre les administrations publiques compétentes des États membres en vue de la surveillance des conditions de travail et d'emploi.

Par ailleurs, tant l'État d'accueil que l'État d'origine du travailleur détaché sont responsables du suivi, du contrôle et de l'exécution des obligations prévues dans la directive.

Enfin, la directive dispose qu'en cas de violation des dispositions nationales adoptées, les États membres pourront prévoir des sanctions (« *effectives, proportionnées et dissuasives* »).

Que retenir ?

Nul doute que la révision ici intervenue, au niveau européen, aura des répercussions importantes sur la politique des entreprises en matière de détachement des travailleurs.

« Aura », car la directive doit encore faire l'objet d'une transposition, au plus tard le 30 juillet 2020, dans les États membres. Avant cette échéance, la directive 96/71/CE demeure applicable. Nous serons dès lors attentifs aux travaux du législateur belge au cours des prochains mois.

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,
dans le secteur privé et le secteur public.
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be